



**Trabajo Fin de Grado**

# **INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL CUERPO DE POLICÍA NACIONAL**

*Presentado por:*

**Sara Giménez Siurana**

*Tutor/a:*

**Rosa Sos Peña**

**Grado en Criminología y Seguridad**

**Curso académico 2018/19**

## INDICE:

Extender Summary.....	1
Resumen/Abstract.....	7
1. <i>Estado de la cuestión</i> .....	8
2. <i>Marco teórico-conceptual</i> .....	9
3. <i>Evolución y desarrollo</i> .....	12
3.1 La mujer en la policía.....	12
3.1.1 Maternidad.....	16
3.2 Mundo de hombres.....	16
3.2.1 Cuestiones materiales.....	17
3.2.1.1 Instalaciones .....	17
3.2.1.2 Uniformes.....	17
3.2.1.3 Salario .....	17
3.2.2 Perfil profesional y selección.....	18
3.2.3 Trabajo y familia.....	19
3.2.4 Promoción interna y funciones de dirección.....	19
3.2.4.1 Teoría de Kanter.....	20
3.2.4.2 Teoría estilos de mando.....	20
3.2.5 Acoso sexual.....	20
3.2.6 Comparación escalas y géneros.....	21
3.3 Comparación de la incorporación de la mujer en el Cuerpo de Policía Nacional en España y en otros países de la Unión Europea.....	23
3.3.1 Pioneras de todo el mundo.....	25
4 <i>Método y fuentes</i> .....	26
5 <i>Resultados</i> .....	28
5.1 Análisis de referencias bibliográficas.....	28
5.2 Estudio del conjunto total de citas.....	28
5.3 Estudio del total de citas de mujeres.....	29
5.4 Aportación de las mujeres en el ámbito de la Policía Nacional.....	32
6 <i>Vinculación con otras ciencias y legislación aplicable</i> .....	36
7 <i>Conclusiones</i> .....	37
8 <i>Bibliografía</i> .....	42
9 <i>Anexos</i> .....	44

## ***Extended Summary***

The purpose of this work is to carry out a study of the evolution of the incorporation of women in the profession of National Police, and to establish a contrast with the presence of men in the same body. To achieve this, we will rely on information sought in manuals, which turned out to be of interest. These are related to the subject, some of them recommended by the teaching guide of the degree.

These are "Police Tactics", "Comparative Models of Police", "Being Police" and "Women in the Police and the Armed Forces: Special Reference to the Civil Guard". Also chosen for the year of publication, which was suggestive that they were "old", to later analyze the contributions of women in these.

To achieve the proposed goal, different aspects that have been considered of notorious importance such as maternity, uniform, facilities, salary, professional profile and selection, work and family, sexual harassment, as well as the different scales that can be accessed body showing the data of women incorporated in tables, to establish in a visual way the evolution and also, a point has been added that makes reference to an analysis of the bibliographical references of the aforementioned manuals, which have been contributed by women . All this will help develop conclusions exposed at the end of the work.

Regarding the analysis of bibliographic citations in the four manuals, the results that were intended to achieve were the importance and contribution that different women have had in the evolution of the incorporation of the feminine sector in the police profession. This study will consist in the registration of all the references established in the end of the mentioned manuals whose authors are women. We have tried to follow an order, alphabetically by last name of the author, placing each guide in 4 different columns and noting the number of citations that each one has contributed, also the percentage that they suppose of the total number of citations of men and women, first individually and then jointly, to be able to contrast them. To conclude this analysis, we selected the women who had more appointments to try to know their influence on the development and contributions of the profession to which we are referring and also of their history, as the fact that women contribute documents already in previous years as are the manuals that I have chosen, it means a breakthrough too.

A description of the most cited bibliography has been prepared, with its professional achievements and other data of interest. These women are referred to: Rosabeth Kanter and Anne Hoiberg, the rest of references belong to authors who only had a contribution in these manuals. Only Kanter and Hoiberg have more than one. Their contributions have been very important for the analysis of this work, however, none plays the police profession. With them we have a sociologist and a psychologist that both professions, despite not being in the profession proper, are intimately related to them. For the police as it will be shown is a profession very close to citizenship, which shows a close relationship with the sciences of psychology, because it studies human behavior, disorders and aptitudes, and also with sociology, which focuses in the human being in groups to determine where they come from and where they are going.

As an example, explain that Kanter was a sociologist, whose life she dedicated to be a professor at Harvard University, author of different books, with different themes. It has been awarded several times and there is even a prize that bears his name. On the other hand, Anne Hoiberg was a psychologist knowledgeable about the topic of exposure since she has worked in her studies issues related to the police. Writer of different books also, unlike Kanter, this has not obtained awards, but rewards as a result of her good work, such as being named Electoral Supervisor for the Department of State of the United States and the Organization for Security.

Both, the first detailed author, and the second are of foreign nationality, this does not mean that references of Spanish authors have been found. Some of them are María Piedad Lazuen Alcón, she is a full professor at the University of Granada, in the subject of Administrative Law. Another author with Spanish nationality is Valentina Fernández Vargas, researcher at the Center for Scientific Research (CSIC). A different woman of the same nationality is Mercedes García Arán, a graduate in law and a doctor in Criminal Law, since then she has been a professor at the University of Barcelona.

The latter has led various research projects on the criminal protection of fundamental rights, criminal liability of officials, trafficking in persons and others with less importance in our study. With this we observe that they also do not have a police profession despite fighting for gender equality in this profession.

As it has tried to explain the profession of police is a work that touches various branches of science such as psychology, sociology, law, psychiatry ... The law also closely related to the police, as this is a force of the State in charge of watching public order and the

safety of citizens, is also competent to report minor offenses through citations that require the payment of a bond for violating the law of the road field for example, preventive activities, investigations, ... etc. There is a police doctrine that includes a set of ideas, ethical and legal precepts on which police work is based. This is linked mainly to administrative and constitutional law, but also to criminal law.

From the results obtained, it was concluded that the number of bibliographic references contributed by women is much lower than that of men, this does not mean that there are no women incorporated into the body, much less that their trajectory is not relevant, but it is a profession for the "new" female sector, and more men contributed their knowledge about the inequality that existed in the profession.

Fortunately, this year, the 40th anniversary of the incorporation of women in the National Police has been celebrated, and more and more women constitute it. The study has been about the National Police within Spain despite having made a point reference to the comparison with other countries, only with the intention of observing what different cultures generate.

In order to achieve the objective of making visible the situation of women in this profession and the mode of evolution, an interview was conducted with one of the referred heroines, in order to better understand it, to have a close vision of reality, and even to provide recommendations to achieve a successful performance. In order to conclude the work has made a concise allusion to the current legislation that we have been able to depend on, as well as referring to gender equality, above all. Also an indication of the Organization of the United Nations which has a commission on the Status of Women that details basic instruments to achieve gender equality, but it should be noted that it has been evolving according to the demands of women both in the social and professional field.

This commission had different objectives, among them was to declare in 1975 the International Year of Women, to eliminate violence against women, in short, to achieve values oriented towards equality, whether within work or not. On the other hand, we can mention our Spanish Constitution of 1978 which contains articles referring to equality, granting public authorities the duty to protect it. Another relevant law regarding gender equality is Constitutional Law 3/2007, of March 22, for effective equality between men and women, ending discriminatory behavior.

Once the work was finished, some conclusions were drawn up that would compile the information from a personal point of view and with possible proposals. In general, I can establish that inequality has been decreasing despite the fact that it still exists, but nothing to do with previous years in which they could not even be part of a working group. Now many of them have managerial positions, and superior to those of many men. Many of the difficulties that the pioneers encountered have already been eliminated.

**Resumen:** En este Trabajo de Fin de Grado se va a tratar de analizar la profesión de policía realizando una comparativa entre ambos géneros y también una a nivel nacional con algunos países de la Unión Europea. Esta comparación se va a llevar a cabo con el objetivo de poder estudiar la evolución y desarrollo que ha supuesto el ingreso de las mujeres. Además, se ha realizado un estudio de las referencias bibliográficas con el fin observar las aportaciones de este género en la profesión referida. Para ello, se han utilizado cuatro manuales seleccionados, la mayoría, de la guía docente del grado de Criminología y Seguridad.

En conclusión, en lo que a la desigualdad de género respecta, aunque ha evolucionado considerablemente, ninguna de las autoras de las citas pertenece al cuerpo de policía, pero sí que pertenecen al ámbito de la sociología, psicología o derecho, manteniendo una relación muy estrecha con la profesión escogida para este trabajo.

La mujer policía en la actualidad goza de una labor igual de cualificada que los hombres, si la comparamos con la que desarrolló en sus inicios.

Además, en el trabajo se ha analizado la legislación relacionada con el tema.

**Palabras clave:** Mujer, policía, referencias bibliográficas, igualdad de género.

**Abstract:** In this end-of-degree project, it is a question of analysis of the police profession, a comparative relationship between both genders and a national level with some countries of the European Union. This comparison will be carried out in order to study the evolution and development, as well as the income of women. In addition, we have made a study of the bibliographical references in order to observe the contributions of this genre in the referred profession. For this, we have used four selected manuals, most of them, the teaching guide for the Criminology and Security degree.

In conclusion, as far as gender inequality is concerned, although it has evolved considerably, none of the authors of the citations belongs to the police force, but they do belong to the field of sociology, psychology or law, maintaining a very close relationship with the chosen profession for this job.

The policewoman currently enjoys a job as qualified as men, if we compare her with the one she developed in the beginning.

In addition, in the work the legislation related to the subject has been analyzed.

**Keywords:** Woman, police, bibliographical references, gender equality.

## **1. Estado de la cuestión**

El tema que voy estudiar en mi trabajo de final de Grado de Criminología y Seguridad, se refiere a “La incorporación de las mujeres en el Cuerpo de Policía Nacional”. Me parece de gran interés e importancia dar a conocer la evolución que ha tenido el papel de la mujer a lo largo de la historia en esta profesión. Una profesión que me apasiona.

Mi deseo es aportar una perspectiva de la realidad analizando los datos de diversos manuales que he considerado importantes, pues muchas personas conocen esta situación desde su punto de vista social, cultural y, me atrevería a decir que psicológico.

Considero que es una buena ocasión para hacer alusión a mujeres luchadoras, como son las que incorporan dicho cuerpo. Este año, 2019, se celebra el 40 aniversario de las pioneras que ocuparon las primeras plazas de policía nacional. Estas mujeres han tenido trayectorias con mucho éxito, pero también ha sido necesario superar muchas barreras, desde cambios de mentalidad de la cultura machista y cambios en la propia institución, a incluso cambios en la legislación.

Desde su incorporación al cuerpo en el año 1979, el número de mujeres que empezaron a formar parte ha ido aumentando poco a poco. Actualmente es el cuerpo policial que cuenta con mayor porcentaje de mujeres en su plantilla.

No obstante, todos los objetivos y metas que se han ido logrando, también debemos agradecerlos a las numerosas organizaciones que han luchado por ello, así como la Dirección General de Policía, Proyectos Normativos del Consejo de la Policía, Red Europea de mujeres policía, etc. Todas ellas han velado y luchado por una igualdad efectiva, sobre todo en la profesión de policía.

A día de hoy las mujeres están integradas plenamente en todas las especialidades dentro del cuerpo.



## **2. Marco teórico-conceptual**

En nuestro país la profesión de policía surge en el año 1690, cuando se consideró como miembro especializado diferente de otros profesionales, como el militar, constituyendo así un cuerpo estable con una composición delimitada con especialidad en el orden público.

Con la Constitución de 1978 se introdujo el concepto de “seguridad ciudadana” y sustituyó al de “orden público” al se ha hecho referencia en los párrafos anteriores, lo que supuso un cambio en la estructura policial hacia una organización más actualizada, adaptada a la evolución de la sociedad (LÓPEZ SÁNCHEZ, A. N. Y MARCHAL ESCALONA: 2011). Posteriormente, se aprobó la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que implicó una nueva situación sociopolítica del país. Así pues, surgió la idea de policía preventiva, especializada en la defensa global de la calidad de vida de la colectividad. De esta manera, la figura policial a la que me refiero se hace imprescindible.

El cuerpo de Policía ha sido históricamente un lugar en el que sólo los hombres participaban. Mientras tanto, en lo que mundo laboral se refiere, la mujer quedaba relegada al papel de esposa, madre y ama de casa, partiendo de unas reglas consideradas en ese momento “naturales”.

Fue a final del siglo XVIII, durante la Revolución Francesa<sup>1</sup>, cuando las mujeres se emanciparon y comenzaron una lucha y reivindicación por sus derechos para lograr un status personal, laboral y profesional, equivalente al del hombre, para generar así una situación igualitaria (JAR COUSELO, G., 1997). Las mujeres tomaron las calles y se concentraron en manifestaciones. Pero en ese momento fracasan a la hora de conseguir su objetivo. Sin embargo, tan solo unos años más tarde, los diputados prohíben reuniones de más de cinco personas para intentar disolver las manifestaciones de mujeres y disminuir el efecto que pudieran provocar sobre el resto de mujeres y la sociedad. A pesar de ello, las mujeres no se rindieron: elaboran folletos que fueron pronunciados por los vendedores de periódicos y colgados en todas las calles, con la intención de ser leídos por todo el mundo. Fueron más de 300 parisinas las que pidieron el derecho a formar parte de la guardia nacional.

---

<sup>1</sup> Conflicto social y político en Francia, 1789-1799.

Olympe de Gouges, en 1791 fue la autora de la primera “*Declaración de los Derechos de la Mujer y de la ciudadanía*” tras la “*Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*” que había sido proclamado dos años antes. La declaración de Gouges no tuvo éxito. De hecho, a consecuencia de ello, Napoleón sometió a la mujer a una supervisión por el hombre mucho más rigurosa (COBLER MARTÍNEZ, E.: 2014).

(Esta declaración está incluida en el anexo B).

Mary Nash, en el siglo XIX, escribió un artículo titulado “*Las mujeres en el mundo contemporáneo*”, que tampoco logrará la igualdad definitiva que se perseguía en ese momento.

Finalmente, en el siglo XX nació el feminismo: un movimiento social revolucionario promovido por mujeres cuyo objetivo era la igualdad de género. En España, quedó recogido en la Constitución de 1978. Fue a partir de este año cuando las mujeres comenzaron a tener la posibilidad de ocupar los mismos puestos de trabajo que el hombre.

Algunos autores, como Milton, Gerlais, Marshall y Anderson, han mostrado gran interés por la ocupación de la mujer en el cuerpo de policía y el papel que esta desempeña. Para ellos, la figura femenina dentro de la policía, resulta muy relevante gracias a un mayor nivel de comprensión, paciencia y compasión del hombre frente a ellas.

Sin embargo, para otros autores como Kanter, no resulta del mismo interés, ni tampoco comparten las mismas opiniones. Para Kanter, la mujer “era aceptada en la policía, pero no podía ser parte de la policía”. Creó opiniones de tensión que menospreciaron y dificultaron la trayectoria femenina en el cuerpo policial. Frente a esta ideología propuesta, se crearon diversos subtrabajos dentro de la propia organización de Policía para evitar y abolir su teoría, y convertir el empleo policial en un trabajo desempeñado igualmente por mujeres (ALISON YOUNG, J. M.: 2014).

Otros factores propuestos por autores que compartían la misma ideología que Kanter y que no creían en la incorporación de la mujer al cuerpo policial, y que aun hoy en día siguen en los pensamientos de la sociedad, son los siguientes:

- Menor resistencia física (siendo no aptas para alteraciones graves del orden).

- Embarazadas y ello conllevaría a no permanecer en el cuerpo durante el periodo necesario para evitar prejuicios tanto al bebé como a ella.
- Predisposición a ocupar mejores destinos por caracterizarse como personas más sociables y atractivas.
- Pedir más permisos de horas libre por sus hijos.
- Bajas condiciones para ejercer funciones de mando y dirección.

(JAR COUSELO, G., 1997)

Muchas mujeres entrevistadas por otros autores nombraron que eligieron esa profesión a modo de sentirse más seguras en España. En cambio, entrevistas realizadas en EEUU, la mayoría de mujeres eligieron la profesión por el salario y el resto de ventajas de tipo material, como es la realización de un trabajo no rutinario.

La incorporación de las mujeres al cuerpo supuso un cambio en la mentalidad, ya que se exigía el reconocimiento de igualdad entre mujeres y hombres, condiciones laborales favorables, mejor organización del trabajo, campañas en contra del acoso sexual, ampliar cupos de ingreso a mujeres, crear redes de apoyo internacionales e internacionales, entre otros.

Hace 4 décadas, este año 2019, que ingresaron por primera vez al cuerpo policial 42 mujeres. En la actualidad contamos con 7.386. Es posible que se nos planteen preguntas que más tarde se responderán, como ¿El número de plazas disponibles de hombres entonces, se redujeron? ¿La incorporación de la mujer supuso algún cambio en la profesión policial de los hombres?

Una de las pioneras más importantes, en España, dentro del cuerpo, es Pilar Allúe Blasco, nacida en Valencia en el año 1961. Ha sido la mujer que más lejos ha llegado dentro de la Policía Nacional, una trayectoria que no le resultó fácil, pues ingresó en 1980, sin apenas tener 20 años, como inspectora. Fue la segunda promoción en la que se permitía la entrada de mujeres en el cuerpo en escala ejecutiva (básica a partir de 1985). Durante su carrera laboral, ha ocupado diferentes puestos relevantes para el cuerpo: inspectora jefa de la corporación (1991), comisaria (1997), jefa de información (1997), jefa superior de la comunidad autónoma de Cantabria (2007), comisaria general de la policía científica (2012) y comisaria principal desde 2012 hasta la actualidad. Ha

obtenido un total de tres medallas blancas (BALLESTEROS, R.: 14-06-2018, *El confidencial*).

Analizar a las mujeres policías, el recorrido de incorporación junto con los diferentes obstáculos que debieron rebasar y las diferentes maneras de actuar ante esto es un tema que despierta la atención. Para lograrlo, es inevitable contextualizar y conocer la organización, además de cómo ha ido cambiando este oficio desde sus inicios hasta hoy en día. La intención es lograr hacer más visible el sector femenino desde un punto de vista de igualdad, pues ¿se ha conseguido a día de hoy esa igualdad a la que se refiere?

El objetivo de este estudio, por tanto, es realizar una comparación entre hombres y mujeres dentro del cuerpo de policía sólo en España, por un lado, y por otro, estudiar la incorporación de la mujer al mismo cuerpo en España en comparación con diferentes países. Así veremos el progreso y evolución que ha llevado el ingreso de la mujer en el ámbito de la policía. Además, cabe destacar un segundo objetivo, en el que podremos observar las diferentes aportaciones del género femenino en los manuales escogidos, haciendo un análisis de referencias bibliográficas.

En este estudio se ha llevado a cabo un análisis comparativo de los datos obtenidos, pese a los problemas, dificultades e inconvenientes que en la actualidad sigue habiendo respecto a cuestiones de género.

### **3. *Evolución y desarrollo***

#### **3.1. La mujer en la Policía**

Tras todas las manifestaciones, huelgas y reivindicaciones realizadas hasta el siglo XX, nació el feminismo, recogido en la Constitución de 1978. El objetivo de este movimiento era la igualdad de género y así lograr la incorporación de las mujeres en los mismos puestos de trabajo que los hombres. Se consiguió acomodar plazas para el personal femenino en el Cuerpo Superior de Policía. A continuación, se muestran los datos respecto al ingreso de mujeres al citado cuerpo, a escala ejecutiva (JAR COUSELO, G.: 1997).

AÑO	PLAZAS	PLAZAS MUJERES	ASPIRANTES	INGRESADAS	APROBADAS
1978	1000	100	363	42	42
1979	1000	50	680	82	74
1981	155	5	555	7	6
1982	200	8	446	7	6

*Tabla 1. Personal femenino en el Cuerpo Superior de Policía (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO: 1978, número 45; 1979, núm. 218; 1981, núm. 265 y 1982, núm. 242).*

Analizamos la tabla anterior, podemos observar que en 1978 fueron 42 alumnas mujeres las que superaron las pruebas y consiguieron entrar en la Escuela de Policía para formar parte del personal femenino en el cuerpo Superior de Policía, de 363 que se presentaron. Al año siguiente juraron su cargo como inspectoras del Cuerpo Superior de Policía y la Infanta Elena fue la madrina de esta primera promoción de mujeres. Al año siguiente, en 1979, podemos ver que se realizó otra convocatoria con el número de plazas ofertadas para el sexo femenino reducidas a 50, pero el número de mujeres que superaron las pruebas fue superior al año anterior, y superior al número de plazas ofertadas ese año, un total de 74. Se generó un problema gravísimo junto con el vacío de convocatorias de los años siguientes, ya que las plazas eran escasísimas con respecto al número de aspirantes que se presentaron a las pruebas (DIRECCIÓN GENERAL DE POLICÍA).

Quizá surjan preguntas como, ¿Son diferentes las funciones y tareas entre un género y otro?, o ¿Cuál es el motivo de no existir el mismo número de plazas para ambos sexos?

Las mujeres que ingresaron al cuerpo parten como funcionarias en los Cuerpos Administrativo y Auxiliar, integradas dentro de lo que se llamaban “grupos especiales”. Estas mujeres desempeñaban labores dentro de las Brigadas de Investigación Criminal y también de la Central de Estupefacientes, y también formaron parte de departamentos encargados de delincuencia o terrorismo.

Estas funciones se modificaron con una nueva legislación, cuyo objetivo era equiparar a todos los que deseaban tener la plaza sin distinción alguna de sexo.

El cuerpo de policía se dividía en 2 escalas: la escala básica del Cuerpo de Policía Nacional y la escala superior, con naturaleza militar. Para poder acceder a cualquiera de las dos escalas de la policía se desarrolla un proceso de selección, formación y perfeccionamiento de los aspirantes a formar parte de la Policía. Es a partir

de este momento cuando las plazas que salgan vacantes van a ser tanto como para hombres como para mujeres, a pesar de que las pruebas físicas serán diferentes para ambos (REAL DECRETO 1468/1977, DE 17 DE JUNIO).

En el año 1986 se habla de un solo departamento, el Cuerpo Nacional de Policía como resultado de la unión de los 2 anteriores, sin diferenciar entre Cuerpo Superior y Policía Nacional, conformados por hombres y mujeres. Este Cuerpo Nacional de Policía se subdividió en escala básica y ejecutiva (LEY ORGÁNICA 2/1986, DE 13 DE MARZO, DE FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD. (ARTÍCULO 16.2)). La primera promoción de mujeres, incorporada en la escala básica de la CNP<sup>2</sup>, fue en el año 1985, tras completar un curso en la academia de Canillas (Madrid), de una duración total de 12 meses. El cursillo realizado estaba estructurado en 4 sectores: técnico-operativo, técnico-jurídico, formación humanística y defensa personal.

En la siguiente tabla se muestran los datos respecto a la es la básica de convocatorias de los años siguientes consecutivos, para observar la evolución de las mujeres en el cuerpo.

CONVOCATORIA	PLAZAS	ASPIRANTES	MUJERES	APROBADOS EN TOTAL	APROBADOS MUJERES
1986	700	9488	988	762	79
1987	600	8896	1176	684	90
2-1989	800	6314	939	793	139
11-1989	1000	5653	1000	1000	192
1990	1000	8494	1170	915	170
1991	1000	8674	1206	1000	191
1992	1200	23.661	2.432	1.200	146
1993	1.200	31.357	3.053	1.200	136
1994	1.100	25.256	2.608	1.100	132

*Tabla 2 personal femenino en la escala básica del CNP (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO: 1986, núm.270; 1986, núm. 188; 1989, núm. 250; 1989, núm. 165; 1990, núm.169; 1991, núm. 305; 1992, núm. 209; 1993, núm. 191; 1994, núm. 278).*

---

<sup>2</sup> Confederación Española de Policía, cuenta con un Comité Ejecutivo Nacional de Asesoramiento de la Mujer.

A continuación, a modo de contraste, se exponen los datos equivalentes a las convocatorias, respecto a los mismos años, referidos a la escala ejecutiva.

CONVOCATORIA	PLAZAS	ASPIRANTES	MUJERES	APROBADOS EN TOTAL	APROBADOS MUJERES
1985	100	331	83	46	8
1986	75	272	44	38	5
1989	120	247	45	58	15
1990	60	234	61	58	9
1991	60	301	80	79	25
1992	60	1.030	181	91	16
1993	60	1.484	286	97	19
1994	60	1.363	257	101	25

*Tabla 3 personal femenino en la escala ejecutiva del CNP (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO: 1985, núm. 163; 1986, núm. 63; 1989, núm.3; 1990, núm.129; 1991, núm.129; 1992, núm. 209; 1993, núm. 191; 1994, núm. 278).*

Como se observa, existe una diferencia entre ambas tablas: hay una diferencia de 500 plazas entre la mínima de la tabla 2 y la máxima de la tabla 3, a pesar de contar ya con plazas, tanto como para hombres y como para mujeres. Si observamos la tabla 2, observamos que el porcentaje ocupado por el sector femenino en escala básica oscila entre el 10% y el 20%. Por otro lado, si nos fijamos en las cifras mostradas en la tabla 3, el porcentaje de mujeres incorporadas en la escala ejecutiva constituye entre un 13,16% y un 31,65%. Si comparamos los resultados de ambas tablas, podemos decir que los resultados son semejantes en las dos escalas, habiendo una diferencia del 10% en el límite superior.

Uno de los factores causa que favorecen este hecho, es que el 50% de la población española son mujeres, y para poder realizar una buena selección de Policías, se consideró conveniente que el número de candidatos sea el más grande posible. Por tanto, excluirlas de este trabajo significaba descartar un número importante de posibilidades (MIQUEL CAPEL, J.: 2011).

Otra razón añadida a favor de la integración femenina, es evitar, con la potenciación de igualdad de oportunidades, que excelentes mujeres policías desarrollen responsabilidades en el ámbito privado y permanezcan en el público velando por la seguridad y convivencia de todos los ciudadanos.

A pesar de esta “modernización” de la incorporación de las mujeres, no existe ninguna plantilla de policía en España en la que el género femenino supere el 30% de los profesionales que la conforman actualmente.

Nuestro país cuenta, actualmente, con 64.448 agentes de la Policía Nacional, de los cuales 55.731 son hombres y 8.757, mujeres. Este último dato supone el 12% de la plantilla.

### **3.1.1. Maternidad**

En los orígenes de la policía, una de las causas por las que desestimaban la incorporación de las mujeres en este ámbito era la maternidad. Es un hecho biológico que determina la carrera profesional de las mujeres.

Actualmente, los cuerpos de policía y la administración les ofrecen posibilidades para poder compaginar la vida laboral con la familiar. No les obligan a vestir uniforme durante ese periodo, pueden solicitar un cambio de localidad e incluso un cambio de turno durante un periodo de tiempo determinado.

También la legislación facilita una serie de permisos retribuidos y otros no retribuidos.

### **3.2. Mundo de hombres**

En el año 1824, hace hoy 195 años, se creó lo que se denominaba “Policía General del Reino”, un cuerpo predecesor de la actual Policía. Realizaba tareas administrativas, revisaban y expedían pasaporte, concedían el permiso de caza u otras profesiones ambulantes. Su naturaleza urbana ha ido evolucionando con el paso de los años y cada vez eran más las funciones que se les atribuían. No obstante, cabe destacar de nuevo, que era una profesión masculina, en la que únicamente los hombres participaban. La lucha por una sociedad justa y democrática era cada vez más intensa, pero no lograría alcanzarse a menos que dejaran de excluir a las mujeres tanto de esta profesión como de otras muchas, pues se vulneraba el principio de igualdad de los seres humanos.



### **3.2.1. Cuestiones materiales**

#### **3.2.1.1. Instalaciones**

Una vez que se hizo definitivo el acceso de mujeres a los diferentes cuerpos de policía, se plantearon peticiones oficiales con la intención de impedirlo con el argumento de falta de instalaciones adecuadas. En ese momento las instalaciones disponibles estaban exclusivamente preparadas para hombres, y no se disponía del suficiente capital para poder realizar los cambios necesarios para adecuar las instalaciones para el sexo femenino.

A pesar de este lamentable inconveniente, las mujeres se incorporaron al cuerpo policial sin tener recursos de instalaciones. Debido a esto, se dieron cuenta también de la pobreza en la que se encontraban las instalaciones masculinas. Este hecho levantó quejas y reivindicaciones por parte del sexo femenino junto con sindicatos por una mejora en las condiciones materiales en el trabajo, argumentándose con un símbolo de desinterés, desprestigio y menosprecio hacia la figura femenina. Los países más afectados de Europa son Rumanía, Turquía, Chipre y Portugal.

#### **3.2.1.2. Uniforme**

Durante los primeros años de incorporación, en lo que respecta al uniforme, también se proclaman diferentes desigualdades, pues se afirma que están únicamente diseñados para ellos sin adaptarse a las exigencias y necesidades de las mujeres.

Aquí el grupo femenino se divide en dos opiniones, en las que uno opta por el uniforme igual para ambos sexos y otro que escoge uno diferente al masculino.

#### **3.2.1.3. Salario**

El sueldo de un miembro del Cuerpo de Policía nacional depende de diversos factores, así como la antigüedad, destino, peligrosidad, categorías...

Cabe destacar que estos factores se tienen en cuenta, independientemente del género al que pertenezcan, pues el salario no es una de las diferencias que se reivindican puesto que es igual para ambos sexos.

### **3.2.2. Perfil profesional y selección**

Las mujeres no se incorporaron por cumplir un perfil determinado establecido, sino por el empuje de las revoluciones feministas. En sus inicios estas mujeres únicamente trabajan en funciones muy concretas, como son por ejemplo las vinculadas a la familia y a la juventud.

Al principio, únicamente se distribuía el trabajo en tres áreas: lucha contra la criminalidad, mantenimiento del orden y auxilio a los ciudadanos. Pero esta primera organización del trabajo ha sufrido modificaciones: una nueva estructura de las tareas que exigen pautas de selección para poder hacer frente a las diferentes conductas impulsivas que pueden encontrarse.

Como todo, la función policial también ha ido evolucionando con el paso de los años, y por diferentes motivos se ha ido realizando una selección perspicaz del personal para la posterior incorporación al cuerpo de los aspirantes que se adecuen al perfil buscado, como por ejemplo la atención a las víctimas (de la violencia de género o del terrorismo).

En su origen, esta selección se basa en una preparación técnica, además de cierto nivel humanístico, empático y sociológico. Pero poco a poco ha ido incrementando el número de mujeres en el cuerpo, a la vez que el de hombres. Debe, por tanto, realizarse una selección más estricta de los candidatos, para que simplemente se vean favorecidos los mejores aspirantes, sin distinción de sexo.

Alguno de los requisitos exigidos no es acorde en todos los países, como por ejemplo la estatura: la estatura mínima para el hombre es superior a la estatura mínima que debe superar la mujer. Esto se debe a que en cada zona demográfica se realiza una media de la estatura de la población por sexos y será esa la medida límite de la que se parta para hacer el proceso selectivo.

Otro examen a superar para poder acceder al cuerpo era demostrando su fortaleza, que como sabemos, no es igual en ambos sexos. Por tanto, al realizar idénticas pruebas, solo los hombres y una escasa minoría de mujeres eran capaces de superar esta prueba. Esta situación cambió, puesto que las técnicas policiales cada vez fueron sustentándose menos en la fuerza física y más en otro tipo de capacidades, ya que la mayor parte del trabajo de los agentes policiales está basado en otro tipo de esfuerzo físico, como puede ser la velocidad o la agilidad.

### **3.2.3. Trabajo y familia**

La historia nos muestra que el género femenino se ha ocupado siempre de la vivienda y del cuidado de los hijos, mientras que era el masculino el que se encargaba del trabajo asalariado fuera del hogar. Con la incorporación de la mujer en el mundo laboral, se generó un cambio en el papel tradicional, pues ahora, la mujer actúa también como proveedora de recursos económicos para complacer y cubrir las necesidades fundamentales (ALISON YOUNG, J. M.: 2014).

Todas las huelgas, manifestaciones y reivindicaciones que se han llevado a cabo tenían como objetivo la lucha por la igualdad, no la exclusiva incorporación al trabajo “de hombres”, es decir, debe aplicarse esta igualdad también a la inversa, es decir los hombres también deben participar en las tareas cotidianas en el hogar.

En el trabajo de policía, así como en otros, se ha hecho necesario que el vínculo de intereses familiares y profesionales se vea favorecido en ambos sexos, desarrollando medidas que les permitan compaginar estas obligaciones, así como trabajo a tiempo parcial y excedencias, entre otros (CARTA DE LOS DERECHOS SOCIALES FUNDAMENTALES:2000 (ART.16)).

### **3.2.4. Promoción interna y funciones de dirección**

La organización policial se caracteriza por una organización jerarquizada, que solamente permite ingresar a aquellas personas que tengan condiciones cualificadas junto con los requisitos exigidos en los procesos de selección que anteriormente se han nombrado. Si una vez dentro del cuerpo se quiere escalar a puestos superiores, se necesitarán otra serie de requisitos diferentes, así como la antigüedad.

Curioso el dato que, hablando de igualdad, los puestos más altos a los que se puede acceder dentro del cuerpo de policía son ocupados por un número paupérrimo y ridículo de mujeres, no superando un 3% del total. El motivo de este resultado tan inferior, se va a tratar de explicar con 2 teorías.

#### 3.2.4.1. Teoría de Kanter

*“La mujer que ocupe la cúspide será considerada como una excepción, pues las dificultades presentadas en promoción interna a las mujeres son mucho mayores que la de los hombres, en idénticas particularidades. Tres factores son los que coartan las probabilidades de escalafón en este cuerpo: organizaciones de poder preestablecidas en los mismos, disposición previa de hombres y mujeres que pueden ascender a dichos puestos y elasticidad en la atribución de roles” (MOSS KANTER, R.: 1993).*

#### 3.2.4.2. Teoría estilos de mando

Nuevos pensamientos eliminan la teoría de Kanter y superponen el temperamento de las personas como determinante, y no el sexo. Así, los estilos de mando de ambos sexos tienden a complementarse: la mujer suele comprometerse más en el ámbito personal, mayor cooperatividad y más interés en aspectos socioemocionales del trabajo. Sin embargo, el hombre líder se caracteriza por una mayor estabilidad emocional, autocontrol y autonomía.

#### 3.2.5. Acoso sexual

Para entenderlo mejor, trataré de definirlo como un comportamiento impropio con implicación sexual o cualquier otra conducta con intimidación por la que se vea afectada la dignidad de las mujeres y hombres en el lugar de trabajo, prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, en este caso.

Hasta hace relativamente poco, tras la aprobación del Código Penal de 1995 (ART. 184), existía un problema cultural, incluso en el lugar de trabajo, que impedía hacer frente de manera eficaz a los movimientos de defensa de igualdad de oportunidades en ambos sexos. Lo cual hace referencia al acoso sexual. Con el nacimiento de esta preocupación, la comisión europea, aprobó en 1990 la protección de la dignidad de las mujeres y hombres, como sujeto pasivo. No solamente afecta a quien lo sufre, sino que provoca también un deterioro en el ambiente laboral. Es por ello por lo que se deben implantar una serie de medidas de represión, informando a todo el personal de las consecuencias que acarrea tener un comportamiento de este tipo. E incluso los sindicatos tendrán un papel en el manejo de esta situación. Se abrirán oportunidades

de confianza a las víctimas para acudir sin ningún temor y que puedan denunciar, pues se sabe que hay una elevada cifra de personas que sufren acoso sexual que no denuncian, y esto genera una situación alarmante. Además, será en 1993 cuando se abra una línea telefónica de emergencia para las víctimas de acoso sexual en el trabajo (FEDERACIÓN DE IGUALDAD DEL SUP).

A modo de evitar el posible acoso, muchos tribunales defendieron la idea de restricción de relaciones entre mandos y subordinados. Otros optaron por reforzar los valores de disciplina, orden y corporación, que resulta más lógico.

### 3.2.6. Comparación escalas y géneros

Para lograr una visión amplia acerca de cómo ha ido cambiando la presencia de la mujer en ambas escalas del cuerpo de Policía en este apartado, se han elaborado una serie de tablas y gráficas que muestran con cifras la evolución del número de hombres y mujeres que han formado parte tanto en la escala básica como en la ejecutiva.

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1980	x	X	x
1990	915	745	170
2000	37	18	19
2010	2.556	2.044	512
2018	3.207	2.418	789

*Tabla 4 Datos incorporación a la escala básica (Boletín Oficial del Estado: 1980, núm. 128; 1990, núm. 169; 2000, núm. 101; 2010, núm. 243; 2018, núm. 94).*

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1980	152	132	20
1990	106	97	9
2000	243	187	56
2010	75	42	33
2018	130	78	52

*Tabla 5 Datos incorporación a la escala ejecutiva (Boletín Oficial del Estado: 1980, núm. 128; 1990, núm. 169; 2000, núm. 101; 2010, núm. 243; 2018, núm. 94).*

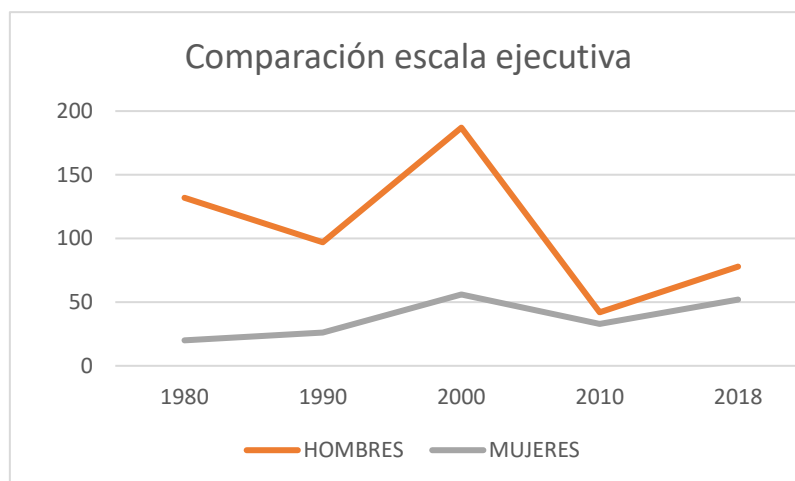


Gráfico 1 Escala ejecutiva. (Boletín Oficial del Estado: 1980, núm. 128; 1990, núm. 169; 2000, núm. 101; 2010, núm. 243; 2018, núm. 94).

Como se puede observar, en 1980 no existía división de escalas, así bien, que todo el que ingresaba lo hacía directamente al anterior cuerpo Superior de Policía, al que se ha hecho referencia previamente. Este cuerpo correspondía con la escala ejecutiva. Quizás fue por ello cuando más profesionales hubo incorporados, a pesar de tener su máximo en el año 2000 tanto en hombres como mujeres, con una diferencia abismal de 131 individuos entre ambos géneros.

En contraste, a partir de este año, se produce un descenso importante llegando en 2010 al número inferior de hombres en dicho puesto, pero aproximándose al de mujeres, 44 y 33 personas, respectivamente.

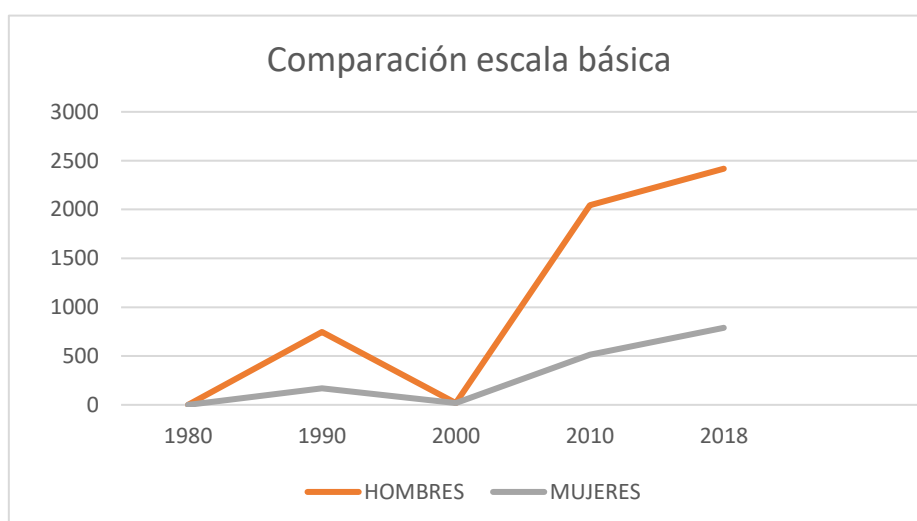


Gráfico 2 Escala básica. (Boletín Oficial del Estado: 1980, núm. 128; 1990, núm. 169; 2000, núm. 101; 2010, núm. 243; 2018, núm. 94).

En cuanto a la escala básica, comienza en ascendente, pero enseguida vuelve a bajar en el año 2000 suponiendo el ingreso únicamente de 18 hombres y 19 mujeres, primera y única vez que supera, en número, el género femenino al masculino. A partir de este año se produce un aumento considerable de ingresos llegando al máximo de ambos en el año 2018 con 2.418 hombres y 789 mujeres. Este último año al que hemos hecho referencia, es la última convocatoria que tenemos disponible, así que esperemos que siga en la misma línea de prosperidad puesto que es una profesión que, en relación a la incorporación femenina, va a depender de la cultura proveniente de las personas que la integran. Así dará resultado una sociedad igualitaria y de confianza.

### **3.3. Comparación de la incorporación de la mujer en el Cuerpo de Policía Nacional en España y en otros países de la Unión Europea**

Resulta conveniente describir de una manera breve, la problemática en diferentes países de la Unión Europea en cuanto a la incorporación de la mujer al cuerpo. Es cierto que, existen ciertas semejanzas del modelo policial español con el belga, italiano y francés.

Dícese por el autor Waldmann que, *“la policía es un reflejo de la cultura en general y política de un país, por ello un cambio o modificación de aquella simula, también, una alteración de la administración pública y de la sociedad”*. Como se ha nombrado en epígrafes anteriores, el hecho de no admitir a las mujeres en el cuerpo de policía, así como en muchos otros trabajos estaba promovido por una cultura de patriarcado. Afortunadamente ha cambiado en España debido a una evolución de la sociedad (WALDMANN, P.: 1996).

Las tasas de feminización en policías de la Unión Europea, según la NEP<sup>3</sup>, en sus inicios, donde más elevadas fueron es en Suecia (16%), seguido de Grecia (15%) y luego Gran Bretaña (14%). España se encuentra en la posición dos, después de Bélgica con un 4%. A pesar de ser dispares los porcentajes en cada país, son mínimos en todos. Es a raíz de esto cuando se ponen en marcha programas para fomentar las posibilidades de seguir incorporando a las mujeres al cuerpo. Algunos de ellos fueron: mayor publicidad dirigida a estas e instaurar políticas más respetuosas hacia las mujeres. Pero no todos los países pretendían esta mejora.

---

<sup>3</sup> Nueva Política Económica.

Sin embargo, un estudio realizado en 2008 ofrece datos que se han intentado plasmar en la siguiente tabla respecto al tema referido en distintos países.

PAÍS	TOTAL PLANTILLA	TOTAL MUJERES	MUJERES EN ESCALA BÁSICA	MUJERES EN ESCALA EJECUTIVA
Austria	27.722	4.037	2.702	21
Bélgica	50.450	14.649	5.073	16
Chipre	5.320	1.239	1.101	1
Dinamarca	14.563	4.008	3.797	20
Inglaterra	134.582	36.052	30.322	38
Estonia	6.056	2.670	1.225	28
Finlandia	10.233	2.956	843	2
Francia	116.484	20.934	12.529	0
Alemania	26.135	4.488	790	27
Italia	104.664	14.862	10.700	148
Letonia	7.978	2.538	2080	1
Lituania	12.400	4.696	429	0
Luxemburgo	1.848	279	89	0
Países Bajos	62.727	19.703	17.676	46
Portugal	1.220	284	256	5
Rumania	92.087	13.722	9.176	0
Eslovenia	7.578	1.142	868	10
España	72.474	12.263	6.306	11
Suecia	28.382	11.338	5.380	36

Tabla 6 Datos países UE (Red Europea de Mujeres Policía: 2008).

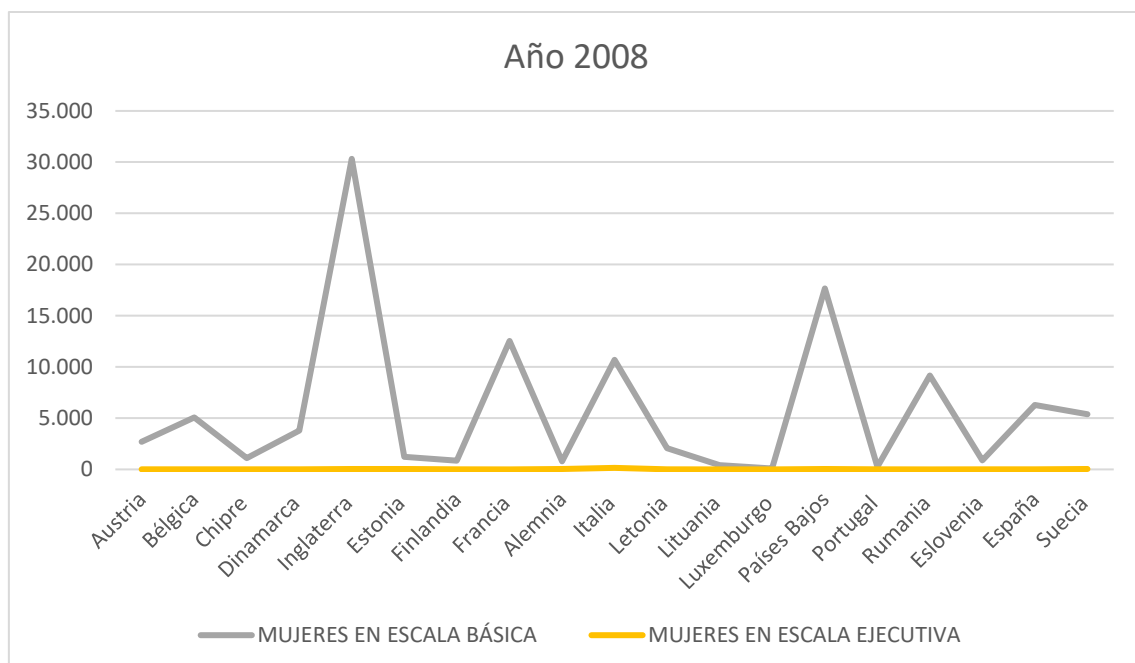


Gráfico 3 Mujeres año 2008. (Red Europea de Mujeres Policía: 2008).



Según el estudio realizado, los países que conforman la Unión Europea – que a nivel mundial cuentan con tasas de feminización más altos -, han cambiado respecto a sus inicios, durante estos últimos años. Son las plantillas de cuerpos de policía de Estonia, Holanda, Lituania, Suecia y Letonia, las que se encuentran por encima de un 30%. Recordemos que no se guardan plazas exclusivas para mujeres, ni políticas específicas de reclutamiento (RED EUROPEA DE MUJERES POLICÍA: 2008).

A pesar de que, como se ha mencionado con anterioridad, la figura de la mujer cada vez es más común respecto a la escala básica, no se han obtenido los mismos resultados en cuanto a las posiciones de cargos más altos. Pues todavía se encuentra en cierta minoría y desigualdad, cuya media está en 15,4%. Cabe destacar que, un punto importante a la hora de desempeñar un cargo en la escala ejecutiva, es que en la mayoría de los casos implica una movilidad geográfica, y con ello, la separación de la familia. Y puede ser este punto, el que sea decisivo para que muchas mujeres decidan no optar a estos puestos de trabajo, y sea un condicionante de la diferencia aparente entre las cifras mostradas en las tablas anteriores.

### **3.3.1. Pioneras de todo el mundo**

El método utilizado ha sido a través de la denominada *International Association of Women Police* (IAWMP). La IAWMP es una entidad cuya misión se basa en fortalecer, unir y elevar la capacidad del género femenino en materia de justicia penal, a nivel internacional. Esta institución fue fundada en 1915 y presidida hasta 1919 por Alice Stebbins Wells.

Gracias a la información que contiene esta asociación, se ha hecho posible explicar quiénes fueron las pioneras dentro del cuerpo de policía, y de qué manera. También se va a hacer referencia a las tareas que desempeñaron estas mujeres para apreciar la evolución que ha sufrido el papel femenino en la policía a lo largo de la historia.

**Alice Stebbins Wells** (1873-1957) fue la primera mujer policía, prestó el servicio en Los Ángeles. Fue en el año 1910 cuando juró su cargo, a pesar de no recibir ni uniforme ni formación. Cinco años más tarde desde su ingreso, engendró y presidió la asociación Internacional de la Mujer Policía.

En Europa la presencia de las mujeres en los cuerpos de policía llegó más tarde, pudiendo situar sus inicios en el año 1914, cuando dos mujeres en Londres fueron

admitidas como voluntarias y patrulleras para buscar prostitutas. Estas son las creadoras de Women Police Service (WPS).

En el mismo año, en Francia, dos mujeres trabajaron en los departamentos de policía recogiendo la huella de los delincuentes. Pero no será hasta 1935 cuando pasen a ser auxiliares de la policía, cuyas funciones era proteger a las otras mujeres y niños en las vías públicas y elaborar informes de jóvenes en situación de riesgo.

En España, todavía tarda unos años más, hasta 1948. Es curioso que las primeras mujeres en trabajar en el cuerpo fueran las matronas que auxiliaban a los hombres policías cuando había que registrar a otras mujeres en aduanas, aeropuertos, cárceles o fronteras. Estas no tenían estatuto jurídico de funcionarias ni llevaban armas, así como los hombres pertenecientes a dicho cuerpo. Unos años más tarde, se aprobó un reglamento que regulaba el trabajo de la mujer, pero en lugar de formar parte del cuerpo de Policía, formaron parte del cuerpo de Guardia Civil. Hasta 1979 no ingresa ninguna mujer en el cuerpo de Policía en España. Fue ese año cuando ingresa la primera mujer como Inspectora del Cuerpo Superior de Policía, María Josefa García. **Gloria Martínez** es otra pionera, junto con **Pilar Allué Blasco**. Por otro lado, será en 1985 cuando ingrese la primera mujer en la escala básica del Cuerpo Nacional de Policía, poco antes de la fusión del Cuerpo Superior de Policía y el Cuerpo Nacional de Policía.

Actualmente las mujeres realizan las mismas tareas que los hombres, sin que estos cuestionen su capacidad o valores, permaneciendo tanto en lugares de especialidad como en comandancia.

#### **4. Método y fuentes**

Para la elaboración de esta investigación ha sido inevitable un intenso examen bibliográfico de manuales relacionados con el tema de estudio. Cuatro manuales relacionados con la enseñanza de este grado han sido los utilizados para hacer un análisis de cómo ha ido incrementando y variando el número de mujeres en estos puestos de trabajo:

- “*Modelos comparados de policía*”. Gonzalo Jar Couselo, editorial Dykinson, año 2000, 1º edición.

- “*Ser policía*”. Joan Miquel Capell, editorial Plataforma, año 2011, 1º edición.
- “*Táctica policial*”, Francisco de Antón y Barberá, editorial Tirant lo Blanch, año 2006, 1º edición.
- “*Las mujeres en la policía y las fuerzas armadas. Especial referencia a la Guardia Civil*”. Gonzalo Jar Couselo, editorial Ministerio de Trabajo y asuntos sociales, instituto de la mujer, año 1997, 1º edición.

Para la elección de los tres primeros manuales a los que acabo de hacer referencia, me he basado en los recomendados como soporte teórico por la guía docente, en la asignatura del primer curso del grado, métodos y técnicas de intervención policial. Coincidían con el objeto de mi estudio y despertaron mi interés. El cuarto manual que indico lo conseguí en la biblioteca de la Universitat Jaume I de Castellón. Consideré que era el que mejor encajaba en mis expectativas, ya que basa su temática única y exclusivamente en la presencia del género femenino dentro de la Policía y el Ejército.

Para su búsqueda me base en palabras clave como son: policía, mujeres policía, modelos de policía, género y policía. Todos los autores anteriores son de nacionalidad española y guardan algún tipo de relación con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

- **Gonzalo Jar Couselo** es teniente coronel de la Guardia Civil, doctor en ciencias políticas y diplomado superior de criminología por la Universidad Complutense de Madrid.
- **Joan Miquel Capell** pertenece a los mossos d’escuadra de la primera promoción de la escuela de policía de Cataluña, también es comisario del cuerpo.
- **Francisco de Antón y Barberá** es licenciado en Criminología, Diplomado y Graduado Superior en Criminología, Diplomado en Policía Judicial, por la Universidad Complutense y la Dirección General de la Policía. Profesor colaborador en el Instituto Universitario de Investigación en Criminología y ciencias penales de la facultad de Derecho de la Universidad de Valencia.

En resumen, cabe destacar que el método utilizado se ha fundamentado principalmente en una revisión bibliográfica de manuales, pero también en algunas bases de datos CSIC, artículos de revistas, páginas web como Dialnet y textos legales como son la Constitución Española, Ley Orgánica de Protección de la Seguridad Ciudadana, Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Ley de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad Valenciana, Ley de Enjuiciamiento Criminal. Todas

estas leyes resultaban destacables para el objetivo de la investigación de este proyecto. El conjunto nos permitirá fundar conclusiones finales.

## **5. Resultados**

### **5.1. Análisis de referencias bibliográficas**

Se ha considerado relevante realizar un estudio de las diversas aportaciones de las mujeres en los diferentes manuales escogidos, haciendo un análisis de referencias bibliográficas indicadas al final de los manuales mencionados en el apartado anterior. Con la intención de comprobar que, además de contar con mujeres en los cuerpos de policía, existen también mujeres que han aportado sus conocimientos en diferentes libros de textos, y han sido en parte estos conocimientos los que han servido para realizar este estudio. Para ello se ha hecho un recuento del número de citas en cada manual, del número de citas solamente de mujeres, y para finalizar las mujeres que hayan coincidido en los diferentes textos.

### **5.2. Estudio del conjunto total de citas**

En este análisis inicial no se discriminó entre hombres y mujeres. Con el fin de obtener un total de citas empleadas en el trabajo, para más tarde poder comparar la diferencia que existe entre ambos sexos también en la aportación de materia de policía en los diferentes manuales.

El manual titulado "*Táctica Policial*" es el que cuenta con mayor número de citas, sumando un total de 68. "*Las mujeres en la Policía y las fuerzas armadas: especial referencia a la Guardia Civil*" es el que ocupa el segundo lugar en orden descendente, incluyendo un total de 47 referencias bibliográficas. Posteriormente se encuentra el manual "*Modelos comparados de Policía*", que cuenta con 35 referencias bibliográficas. Y, por último, y con menor número de citas encontramos el manual analizado "*Ser policía*", con únicamente 33 referencias.

Para lograr una percepción visual de la proporción que supone cada manual en el estudio se va a tratar de mostrar en la tabla siguiente, estas 183 citas analizadas.

MANUAL	Nº TOTAL DE REFERENCIAS	PORCENTAJE DE CITAS TOTALES
Táctica policial	68	37,16%
Modelos comparados de policía	35	19,13%
Ser policía	33	18,03%
Las mujeres en la policía y las fuerzas armadas: especial referencia a la Guardia Civil	47	25,68%
TOTAL	183	100%

Tabla 7 Datos conjuntos (Conteo manual de la bibliografía de cada uno).

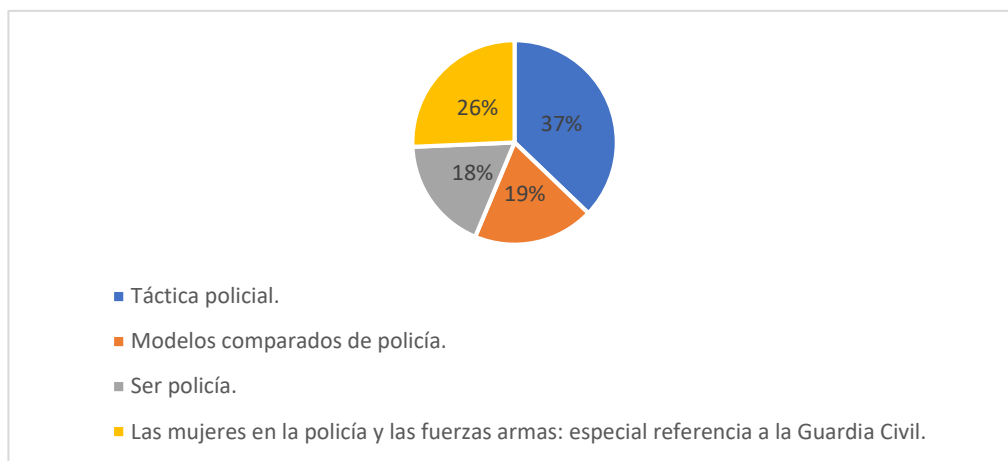


Gráfico 4 Datos conjuntos. (Conteo manual de la bibliografía de cada uno).

### 5.3. Estudio del total de citas de mujeres

Por consiguiente, se va a realizar un análisis separando sexo femenino y masculino entre las citas anteriormente numeradas. Será en este apartado donde observaremos cuántas citas ha aportado a los manuales cada género. Para el análisis se ha seguido el mismo procedimiento que en el punto anterior.

Así pues, el mayor número de nombres de mujeres en las citas analizadas lo comprende el manual titulado “*Las mujeres en la policía y las fuerzas armadas: especial referencia a la Guardia Civil*” con un total de 18. La segunda guía con mayor número de referencias citadas por mujeres es la titulada “*Táctica policial*” con un total de 6. Le sigue

el manual denominado “*Ser policía*” con 3 citas y por último el titulado “*Modelos comparados de policía*” con únicamente 1 cita.

De esta manera, si sumamos todas las cifras obtenidas en cada manual, se puede concluir que, juntando los cuatro manuales, son 28 las referencias bibliográficas correspondidas a mujeres. Si agrupamos los resultados en una tabla obtendremos los resultados que a continuación se muestran.

GUÍA	Nº REFERENCIAS DE MUJERES	PORCENTAJE DEL CONJUNTO (de referencias de mujeres)
Las mujeres en la policía y las fuerzas armadas: especial referencia a la Guardia Civil	18	64,29%
Táctica policial	6	21,43%
Ser policía	3	10,71%
Modelos comparados de policía	1	3,57%

*Tabla 8 Datos mujeres por manual. (Conteo manual de la bibliografía de cada uno).*



*Gráfico 5 Datos mujeres por manual. (Conteo manual de la bibliografía de cada uno).*

En el apartado anterior hemos obtenido un total de 183 referencias en conjunto, tanto de hombres y mujeres, en las conferencias, congresos, cursos o revistas recogidos en la bibliografía.

Las pertenecientes a este último subgrupo son tres, del manual *“Las mujeres en la policía y las fuerzas armadas: especial referencia a la Guardia Civil”*:

- Boletín Oficial del Estado, de Defensa, de la Guardia Civil y del Cuerpo Nacional de Policía.
- Revistas *“Guardia Civil”*, *“Policía”*, *“Revista Española de Defensa”*.
- *“Conciliar trabajo y vida familiar”*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1996.

Por otro lado, del manual *“Táctica policial”* se han encontrado cuatro referencias no asociables a ningún género en particular:

- I Congreso de Violencia y Criminalidad.
- *“Tentative Provisions for the Development of Seismic Regulations for buildings”*, Applied Technology Council, Associated with the Structural Engineers Association of California, 1978.
- Apuntes del I Curso de Técnicas de Dirección y Mando de URG (JUIP)
- Apuntes del I Curso de Especialización en Técnicas de Dirección y Mando de UIPs (JUIP).

Por tanto, si sumamos las de ambos manuales conseguimos siete referencias, que deberemos restar de los 183 totales, para poder establecer una diferencia entre el sexo femenino y el masculino de una manera exacta. El resultado de esta resta es 176, que si a este número le rebajamos las 28 referencias que hemos contado provenientes de mujeres, obtendremos el número total de citas aportadas por hombres, estas son 148.

Pero si, ahora bien, mostramos un gráfico para apreciar de forma visible la porción que suponen en conjunto las citas por parte de hombres y de mujeres obtendremos el siguiente gráfico de sectores. Partiendo de que el número total de referencias bibliográficas aportadas por mujeres, como hemos dicho, es de 28 y por hombres de 148.



*Gráfico 6 Diferencia entre hombres y mujeres.*

Para concluir el análisis de las citas utilizadas para el trabajo, se observa que el manual con más citas bibliográficas escritas por mujeres es el ofrecido por el autor Gonzalo Jar Couselo: *“Las mujeres en la policía y las fuerzas armadas: especial referencia a la Guardia Civil”*. Encaja, además, con que es el primero que se escribió, en el año 1997. A este primer manual le sigue el manual de Francisco Antón y Barberá denominado *“Táctica policial”*. Existe una diferencia relevante con el anterior en cuanto al número de citas por mujeres. Ambos cuentan con primeras ediciones únicamente, pero éste último se desarrolló en 2006, casi diez años más tarde.

Los últimos manuales empleados, como son *“Ser policía”* de Joan Miquel Capell escrito en el año 2011 y *“Modelos comparados de policía”* del autor Gonzalo Jar Couselo publicado en el año 2000, son los que menos se diferencian en número, pues contamos con escasas citas, 3 y 1, respectivamente.

No se pueden sacar conclusiones con respecto al año de edición en cuanto a los resultados, puesto que son muy dispares y no siguen ningún orden cronológico, ni ascendiente ni descendiente.

Una cuestión que sí que ha podido influir en que el número de referencias que tengan a mujeres como autoras sea mayor que en el resto de manuales, en *“Táctica Policial”*, es que el tema a tratar se ha desarrollado más en profundidad y sean las mujeres también las que pretendan reivindicar y dejar por escrito realidades.

Pues el estudio se ha intentado llevar a cabo con manuales que hiciesen referencia a la mujer, a las diferencias que ha tenido la mujer con respecto al hombre en el cuerpo de Policía y a la comparación del papel de la mujer policía en España con otros países, todos referidos a la incorporación del sexo femenino al cuerpo de policía.

(Cabe nombrar que el nombre de todas las mujeres que conforman las referencias de dichos manuales están incluidos en el anexo A).

#### **5.4. Aportación de las mujeres en el ámbito de la Policía Nacional**

Una vez analizadas las referencias bibliográficas de cada manual, separando el número total de hombres y de mujeres en cada uno de ellos, se va a nombrar las mujeres



que más aportaron en estas citas, para más tarde explicar la trayectoria profesional y su vínculo con la profesión de policía.

Hemos encontrado 3 referencias de la autora Rosabeth Kanter y 2 de Anne Hoiberg. El resto de autoras únicamente han aportado 1 única cita.

En primer lugar, **Rosabeth Kanter** como se acaba de referir, es la mujer que más citas ha aportado en los manuales. Nació el 15 de Marzo del año 1943 en la ciudad de Cleveland, Ohio, en los Estados Unidos. Dedicó su vida a su profesión como profesora de negocios en la Escuela de Negocios de Harvard, y también a la dirección y presidencia de esta misma Universidad. Tuvo una infancia que ella misma define como “benigna” y es a partir de los 11 años cuando comienza a demostrar sus dotes de escritura participando en concursos de ensayos, considerándose una persona ambiciosa.

Se graduó en Cleveland Heights High School en 1960 y luego ingresó en la Universidad Bryn Mawr College, donde se graduó en Sociología y Literatura Inglesa. Años más tarde, acabó un doctorado en la Universidad de Michigan. Pero Kanter, decidió seguir con su carrera profesional dedicándose a la investigación en los negocios y la sociología, una decisión que más tarde le ayudaría a aportar en este ámbito que hemos estudiado sus propios pensamientos e ideologías, tal y como hemos visto en los primeros apartados.

Desde 1967 hasta 1973, ingresó como profesora asistente de sociología en la Universidad de Brandeis. Posteriormente, de 1974 a 1977, desempeñó un puesto como profesora visitante adjunta de Administración en la Universidad de Harvard y, finalmente como profesora de Sociología en la Universidad de Yale del año 1977 hasta 1986. Fue a partir de 1989 cuando se dedique a editar la revista Harvard Business Review y se proclame como presidenta y directora de la Iniciativa de Liderazgo avanzado de la Universidad de Harvard.

Rosabeth Kanter es autora de diversos libros, donde desempeña su papel de socióloga, a la vez que libros sobre técnicas de gestión empresarial y de gestión del cambio, gestión crítica, análisis de burocracia y estudios de género. Kanter ha recibido varias becas, premios y títulos honorarios de diversas universidades. Destacar que el “*Premio Rosabeth Kanter*” se brinda en reconocimiento a la mejor obra de investigación de familia y trabajo. Esto último, además, guarda mucha relevancia en el tema a tratar en este estudio, dentro de la profesión de policía y ha sido uno de los puntos a los que se ha dedicado atención, pues existen o han existido muchas desigualdades entre ambos

géneros en la relación familia y trabajo. No obstante, la autora no ha trabajado nunca en el cuerpo de policía, solo se ha enfrentado a desigualdades surgidas en este campo. Por último, decir que fue nombrada una de las 50 mujeres más poderosas de Boston y una de las 125 mujeres que cambiaron nuestro mundo.

Por otro lado, **Anne Hoiberg**, psicóloga investigadora, ha trabajado para la Marina. Después de obtener el Máster de Psicología por la Universidad Estatal de San Diego, comenzó a trabajar como psicóloga investigadora en el Centro de Investigación de Salud Naval. Durante los siguientes 25 años, escribió más de 130 artículos científicos y ha presentado más de 90 conferencias en todo el mundo. Ha trabajado en temas de salud de la mujer, mujeres en el ejército, violencia doméstica, abuso de alcohol, enfermedades relacionadas con el estrés etc.

Anne pronto se convirtió en una pionera en la promoción de cambio dirigido a romper cualquier tipo de barreras de desigualdad de género. Algunos ejemplos de participación son: American Psychological Association, UN Commission on Women, US State Department, Women's International League for Peace and Freedom, United Nations Association/Women's Equity Council. El trabajo de Anne se ha guiado por una devoción al bien común, fundamental creencia en la justicia social, y comprensión de las formas en que las mujeres en general, tienden a ser abusadas de alguna manera. De ahí, sus esfuerzos incansables para alentar y apoyar a las mujeres a postularse para diferentes cargos, igualdad de salarios, identificar y reducir cualquier forma de violencia. Y así el trabajo realizado y el compromiso también se ha visto involucrado en el fomento de paz y justicia en un ámbito más amplio.

Durante toda su trayectoria ha escrito dos libros, *"Mujeres y el mundo del trabajo"* y *"Mujeres como nueva mano de obra"*. En reconocimiento a su trabajo, fue nombrada Supervisora Electoral para el Departamento de Estado de los Estados Unidos y la Organización para la Seguridad. Fue miembro de la Junta de Directores de Voices for Women, Bilateral Safety Corridor, ACLU, Women's Museum of California y World Affairs Council. También fue directora del Consejo de Equidad de las Mujeres de la Asociación de las Naciones Unidas de 1989 a 2009 y ha sido miembro de la Agenda de Mujeres de California, de la Asociación de Ópera de San Diego, de la Coalición Interinstitucional de Derechos Humanos y Civiles, de La Jolla Pen Women, de la Liga de Mujeres de Edad, del Consejo Nacional de Mujeres Negras, y la Asociación Americana de Mujeres Universitarias.

Con respecto a esta autora tampoco, también podemos decir que no posee ninguna relación directa con la policía, pero sí destaca como gran contribuidora en la lucha del feminismo. Así lo demuestra en varios de sus artículos y en sus dos libros, anteriormente nombrados. Ambos libros han sido de gran valor y ayuda para la realización de este estudio.

Para finalizar la presentación biográfica de algunas pioneras relevantes para el trayecto de la mujer en el Cuerpo de Policía Nacional. **Pilar Allue Blasco** es precursora en la policía nacional española. Pilar se encuentra ejerciendo en activo actualmente. Nacida en Valencia en el año 1961, además de ser policía nacional, también es criminóloga, subdirectora de Recursos Humanos y Formación de Cuerpo Nacional de Policía desde el año 2018. Pilar es una pionera en su campo, pues es de las primeras mujeres en ocupar puestos de responsabilidad y toma de decisiones en una institución dominada por hombres, sobre todo los cargos más altos.

En cuanto a su trayectoria, cabe destacar que es licenciada en Geografía e Historia y Criminología. Fue en 1980, con tan sólo 18 años de edad cuando ingresó en el Cuerpo Superior de Policía como inspectora, en la segunda promoción en la que se admitían a mujeres. Su primer destino fue en los Servicios de Información de la comisaría de Hospitalet de Llobregat, provincia de Barcelona. Tres años más tarde se trasladó a la Policía Judicial de Valencia, convirtiéndose en la primera mujer nombrada para ejercer el mando de jefa superior de una Comunidad Autónoma.

En el año 2012, accedió a los cargos más altos de la Policía Nacional al ser nombrada comisaria general de Policía Científica por el director general del CNP, Ignacio Cosidó, bautizándose en este puesto también como pionera. Años más tarde, en 2018, pasó a ser elegida para ocupar puesto en la Subdirección de Recursos Humanos y Formación, a petición del ministro del Interior, Juan Ignacio Zoido. Fue en este mismo año cuando pasó a nombrarse, por el Instituto de la Mujer e igualdad de Oportunidades del Gobierno de España, como “Mujer Referente”, y también se la ha nombrado pionera en el acceso a altos cargos en el Cuerpo Nacional de Policía. Pilar posee 3 medallas: tres cruces blancas, además de todas las felicitaciones de los ciudadanos.

## **6. Vinculación con otras ciencias y legislación aplicable**

La profesión de policía está ligada, como se ha podido intuir a lo largo del trabajo, a ciencias como son, sobre todo, la sociología, la psicología y el derecho. En cuanto a la primera nombrada, la vinculación se evidencia en la propia definición de sociología. Aparece como una ciencia social, basada en el estudio de la sociedad humana y analiza tanto la estructura como el funcionamiento de la misma. La doctrina policial, por otro lado, debido a su índole, se fundamenta en la psicología, pues estudia el comportamiento del hombre, la forma de pensar y sentir de un individuo y las reacciones humanas. En lo que al derecho respecta, se genera un nexo jurídico debido a que se sustenta en la aplicación de las leyes, normas y todas aquellas disposiciones de naturaleza legal que regulan la convivencia.

Es por ello, por lo que a la profesión de policía se define como *“el cuerpo a las órdenes de las autoridades políticas o militares que se encarga del mantenimiento del orden público, la seguridad de los ciudadanos y el cumplimiento de las leyes”*.

Antes de dar por finalizado el trabajo me gustaría hacer una breve mención a la legislación vigente que hace referencia a lo que se ha trabajado a lo largo del proyecto, es decir, la igualdad de género, para poder situarnos en un ámbito más jurídico como es el de la Criminología. Los diferentes tratados y leyes que se van a nombrar brindan derechos para el sector femenino, favoreciendo su evolución y desarrollo en diferentes sectores, como son el social y laboral.

Mención especial cabe hacer un primer instante, a la *Organización de las Naciones Unidas*. Contiene una sección dedicada exclusivamente a la mujer, desde el año 1946 denominada: *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer*, aunque más tarde, cambió a *División para el Adelanto de la Mujer*. Esta visión se encargaba de la redacción de lo referido a Derechos Humanos, eliminando los actos discriminatorios para las mujeres.

Años más tarde, en el año 1975 la misma comisión, propuso que se declarase el *Año Internacional de la Mujer*, a consecuencia del 25 aniversario de esta sección. De la misma forma, la Federación de Igualdad del Sindicato Unificado de Policía (SUP) cuenta con una asamblea de igualdad y conciliación en la que se tratan temas como la reducción de jornada, protocolo de acoso sexual, flexibilidad horaria por los progenitores y otros matices relevantes por cuestión de género.

Por otro lado, diferentes tratados caben hacer referencia como son: *el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea* en 1957, *Tratado de Roma* en el mismo año y el *tratado de Ámsterdam* en 1997. Todos ellos perseguían una finalidad común: eliminar las desigualdades que estribaban en ambos sexos.

No menos importante es la Constitución española de 1978, en la que aparecen redactados en dos de sus artículos, la libertad e igualdad de todas las personas ante la ley, sin distinción de raza, religión, sexo u otra. Estos artículos mencionados son el 9.2 y el 14.

También la Carta Comunitaria de los Derechos Humanos Sociales de los Trabajadores establece en su artículo 16, *“igualdad de trato entre hombres y mujeres, con las mismas oportunidades, destinadas a garantizar la equidad en el acceso al empleo, condiciones del mismo, protección social, educación, retribución y tanto formación como evolución de carrera profesional”*.

Asimismo, la Confederación española de Policía dispone de un Comité Nacional de Asesoramiento de la Mujer. Este comité compete en el tratamiento de la problemática de las mujeres policías nacionales a través de una comunicación permanente vía correo electrónico con el que se puede contactar en cualquier momento ([mujerpolicia@cepolicia.com](mailto:mujerpolicia@cepolicia.com)).

La última ley que vamos a hacer referencia es la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, acomodada en los dos artículos anteriores mencionados, con la intención de prevenir cualquier conducta que ocasione discriminación, instaurando un precepto para liquidar discrepancias entre hombres y mujeres.

## **7. Conclusiones**

Para finalizar este trabajo, voy a recopilar la información obtenida y trataré de explicar las conclusiones a las que he llegado, basándome en el análisis de los

manuales ya citados anteriormente, en relación con la incorporación de las mujeres en la policía, su evolución, la comparación con los hombres y también con otros países.

**PRIMERA:** La incorporación de las mujeres en el Cuerpo de Policía llega 155 años más tarde que la del hombre, consecuencia de las desigualdades existentes en esa época. Fue una lucha constante durante muchos años, y el proceso de evolución ha sido muy largo y duro. En un principio, se distinguían las tareas a realizar entre hombres y mujeres, ya que las plazas ofertadas para mujeres eran escasas y las tareas que estas “podían” desempeñar eran limitadas. Años más tarde, se formó el Cuerpo Nacional de Policía, donde no existía diferencia de sexos en las plazas que se ofertaban, hombres y mujeres podían acceder por igual. Aun así, el número de mujeres que aprobaban y superaban las fases selectivas no superaba el 30% en el mejor de los casos. De la misma manera, se puede observar que el cuerpo de policía no es un camino fácil para las mujeres y más, en lo que respecta a altos cargos. La entrada de la mujer a los puestos más altos supone un “estilo nuevo de mando”, ya que la escala ejecutiva siempre ha estado cubierta por el género masculino. Con esta conclusión se aprovecha ocasión para responder la pregunta planteada en la introducción. El hecho de que solo haya siete comisarias principales frente a doscientos cuarenta y cuatro comisarios niega que se haya conseguido esa igualdad plena por la que se lucha, pues si bien es cierto que ha evolucionado considerablemente, aun quedan muchos obstáculos que derribar; como por ejemplo a la hora de ofertar plazas que no se distingue entre géneros, pero las mujeres deben esforzarse mucho más que los hombres para poder tener asignada una plaza dentro del cuerpo policial.

**SEGUNDA:** Como hemos podido observar las mujeres logran incorporarse siglo y medio más tarde al cuerpo de policía, mundo que únicamente pertenecía a los hombres. La mujer ha tenido que superar muchas discriminaciones y desigualdades incluso una vez dentro del cuerpo, pues las instalaciones eran inadecuadas al no existir un espacio privado para ellas, los uniformes no estaban tallados para la curvatura del cuerpo femenino, a sufrir acoso sexual, entre otros. Ingresaron en un principio con un trabajo específico, diseñado única y exclusivamente para que la mujer pudiese desempeñar alguna función dentro del cuerpo policial. Gracias al esfuerzo de muchas mujeres, estas desigualdades junto con otras han ido evolucionado y desapareciendo hasta llegar a un punto de cierta equidad entre ambos sexos. Son muy pocas mujeres

las que logran entrar en la escala ejecutiva, dato defendido tanto por la teoría de Kanter y como por la de estilos de mandos.

Tras varias lecturas de diferentes artículos se puede observar que algunos desequilibrios visibles en cuestión de género quizá sean debidos a barreras sociales existentes, y a órganos superiores domados por hombres a favor del patriarcado, entre otros.

Desde mi punto de vista, quiero hacer una propuesta, pues considero que una buena opción de mejora es la toma de medidas desde jefatura, para compaginar y fortalecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para posibilitar la maternidad, además de que sean los hombres los que cumplan estas funciones familiares compaginadas con el mundo laboral. Con esto, se pretende lograr una totalidad de incorporación de las mujeres en los cuerpos policiales. Para ello, es necesario que sean las instituciones y el propio sector masculino los que lo promuevan y acompañen al sector femenino y a la sociedad en general, en este curso hacia la igualdad efectiva, suponiendo una alteración social.

De esta manera, las mujeres incorporadas actualmente en el cuerpo pueden favorecer una variación para futuras compañeras y permitir que estas puedan alcanzar altos cargos en mayor número, con el objetivo de no considerar la diferencia de género como un adversario eterno, sino que las diferencias entre ambos favorezca al cuerpo agregando valores a la Policía, caminando juntos hacia una mayor prosperidad y mejora de la profesión.

**TERCERA:** Tras la comparación de hombres y mujeres en los cuerpos de Policía Nacional, y la comparación con otros países es fácil derivar, según mi opinión, que es importante que haya mujeres integradas en el cuerpo policial para poder evidenciar una sociedad heterogénea a nivel mundial.

España no resulta ser de los países que cuenta con una tasa de feminización baja en sus plantillas, pero ninguno sobrepasa el 30% y esto significa que no está yendo como debería a nivel global si hablamos de igualdad/feminismo. Se tendrían que fomentar muchas más medidas para promover la figura femenina en dicho cuerpo y por descontado, llevarlas a cabo. De esta manera se equilibrará la balanza, poco a poco, y las plantillas de policía que lleven a cabo estas normas posibilitarán un cambio para la incorporación de futuras mujeres policía.

**CUARTA:** En cuanto del análisis de las referencias bibliográficas, se deduce que la policía es una profesión en la que, a pesar de estar compuesta por hombres y mujeres, en mayor o menor medida, aportan conocimientos ambos géneros, siendo los primeros los que lo hacen en su mayoría. A este resultado no se le suma ninguna explicación exacta del porqué ocurre. Considero que sería conveniente introducir más citas de mujeres que han formado parte del cuerpo, de la misma manera que tomarlas como ejemplo por ser su labor igual de legítima que la del sector masculino. Además de apreciar más los conocimientos y no el sexo: conseguir que el fin de todas las mujeres prime en que nuestras profesiones sean consideradas sin verse perjudicadas por cuestiones de género.

**QUINTA:** La profesión de policía es una labor multidisciplinar centrada en mayor medida en ciencias psicológicas, sociales y jurídicas, en la cual existe una lucha por la igualdad de género. La incorporación de la mujer únicamente supuso una evolución para este sector de la población, sin contrarrestar ningún valor al masculino. Así, la integración de estas, solo cumplimentó a la plantilla de hombres que existía en sus inicios. Será a partir de ese instante en el que se producirá una evolución en la igualdad de oportunidades y derechos en ambos sexos. De la misma manera, respondo a las preguntas planteadas en el marco teórico inicial, afirmando que el número de plazas disponibles de hombres no se reducirán a consecuencia de lo expuesto, sino que, como se ha demostrado en el punto 3, saldrá cada año un número determinado de plazas, las cuales no estarán reservadas por sexos, sino que podrán ingresar los que mayor puntuación obtengan en las pruebas sin distinción de género.

En el estudio me he visto limitada en algunos aspectos como los que voy a mencionar a continuación.

En primer lugar, tuve mucha suerte en encontrar manuales proporcionados por la Universidad, que estuviesen tan ligados al tema de estudio. Fuera de estos, me resultó complicado ampliar la información por la falta de material disponible que hablase del Cuerpo de Policía Nacional, ya que cuando trataba de complementar la mayoría eran textos referidos únicamente a la Policía Local.

Mencionar también, que he tenido cierta dificultad para encontrar datos que me permitiesen hacer un análisis completo de los años próximos al que estamos, así que



me he referido únicamente a los que he podido hacer referencia, que son los comprendidos desde 1986 a 1994.

Por otro lado, a lo que al conteo de referencias bibliográficas respecta, en varias ocasiones se ha tenido que excluir algunas revistas o cursos impartidos por no disponer del autor. El motivo que lo explica es no ser posible la localización tras intensas búsquedas. Así pues, decidí no incluirlos en el análisis, pero en el apartado 5.3. los he mencionado para que, a pesar de no introducirlos en ningún género en concreto, sí contar con estas referencias. Otro error en el conteo de citas bibliográficas se debe a que algunas eran añadidas de textos legales, sin pertenecer a ningún sexo concreto (también nombradas en el apartado 5.3).

A pesar de existir un margen de error, he tratado de que resulte el mínimo posible. Y que conscientes de ello, logremos una visión lo más exacta posible de la aportación de cada género.

## 8. Bibliografía

ALISON YOUNG, J. M., «Repercusión del género sobre el desarrollo profesional en la policía», *Revista Catalana de Seguretat Pública*, num. 27 de marzo, 2014, pp: 67-105.

ALLUÉ BLASCO, M.P., «Profesionalidad Policial Femenina», *Revista Ciencia Policial*. Num. 77, Madrid, 2005, pp: 15-19.

AMORÓS PUENTE, C. / DE MIGUEL ÁLVAREZ, A., «Teoría feminista: de la ilustración a la globalización», *Revista de metodología de ciencias sociales*, num. 15, 2005, pp.188-191.

ARTEAGA BOTELLO, N., «El trabajo de las mujeres policías», *El Cotidiano* num. 101, México, 2000. (<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32510107>)

COBLER MARTINEZ, E., «El trabajo de la mujer policía», *Revista Catalana de Seguretat Pública*, num. 27 de marzo, 2014, pp:106-129.

DE ANTÓN Y BARBERÁ, F., *Táctica policial*. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia, 2006.

DE ANTÓN, J., *Historia de la Policía Española*. Editorial Tecnovic. Madrid, 2000.

FERNÁNDEZ DEL VADO, S., «Treinta años de la mujer en las Fuerzas Armadas», *Revista española de defensa*, Ministerio de defensa. Madrid, 1998, pp. 18-20.

IBÁÑEZ PASCUAL, M., *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Editorial Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid, 2017.

JAR COUSELO, G., *Modelos comparados de policía*. Editorial Dykinson- Ministerio del Interior. Madrid, 2000.

JAR COUSELO, G., *Mujeres en la policía y las fuerzas armadas. Especial referencia a la Guardia Civil*. Editorial Ministerio de Trabajo y asuntos sociales, Instituto de la mujer. Madrid, 1997b.

LÓPEZ SÁNCHEZ, M. / MARCHAL ESCALONA, A.N., *Policía y Seguridad Pública*. Editorial Aranzadi, Instituto de la Mujer. Madrid, 2011.

MIQUEL CAPELL, J., *Ser policía*. Editorial Plataforma. Barcelona, 2011.

MOSS KANTER, R., *Men and Women of the Corporation*. Editorial Basic Books, vol. 2, 1993.

RODRÍGUEZ JIMÉNEZ, J. L. / SÁNCHEZ HERNÁNDEZ M. F., *La incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas: historia, testimonios y fuentes de información*. Instituto de Humanidades, Universidad Rey Juan Carlos. Madrid, 2012.

WALDMANN, P., *El nacimiento de la policía moderna en la Alemania del siglo XIX y algunas conclusiones relacionadas con la América Latina de hoy*. Editorial Fundación Konrad Adenauer y Centro interdisciplinario de Estudios sobre el desarrollo Latinoamericano. *Justicia de la calle*, 1996.

Constitución Española 1978.

Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de Protección de la Seguridad Ciudadana.

Ley Orgánica 2/1986, 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Real Decreto 1468/1977, de 17 de junio.

Real Decreto 1222/1985, de 26 de junio.

Página oficial de la Dirección General de Policía – Ministerio del Interior (<https://www.policia.es/>).

Proyecto “Facts and figures of Women in Police Services”, año 2008 por la Red Europea de Mujeres Policía.

## 9. Anexos

### A. Anexo 1: Lista conjunta de las mujeres encontradas en las referencias bibliográficas.

La tabla que se muestra a continuación es a través de la cual se han extraído todos los resultados y conclusiones del apartado 4 del índice, referido al análisis de referencias bibliográficas. Se han organizado alfabéticamente, según la letra inicial del apellido.

MUJERES	Nº DE CITAS EN MANUALES RELACIONADOS CON LA PROFESIÓN DE POLICÍA.			
Apellidos, Nombre	Modelos comparados de policía	Ser policía	Las mujeres en la policía y las fuerzas armadas. Especial referencia a la guardia civil	Táctica policial
Davis, Jill			1	
Hoiberg, Anne			2	
Landrum, Cecile			1	
Roca, Joaquina			1	
Ramsey, G K			1	
Thomas, Patricia			1	
Fernández Vargas, Valentina			1	
Levin, Teodora			1	
García Arán, Mercedes			1	
Sacristán Benito, Teresa			1	
Holgado, Noemí			1	
García López, María José			1	
Prugh, Virginia			1	
Kanter, Rosabeth			3	
Webster, Jane			1	
Sales, Nuria		1		
Sala Donado, Cristina		1		
Lazuén Alcón, Mª Piedad		1		
Vogel, Marie	1			
Sánchez del Valle, Delfina				1
Pérez Pineda, Blanca				1
Tomás Aznar, Concepción				1
Gómez López, Lidia				1

Prieto Solla, Lourdes				1
López García- Franzo, Pilar				1

*Tabla 9 Nombre de mujeres de las referencias bibliográficas.*

## **B. Anexo 2: Artículos de la legislación utilizada referidos a la igualdad de género.**

*LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

### *Artículo 1.*

*1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.*

*2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.*

## **CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA 1978**

### *Artículo 9.2.*

*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

## Artículo 14

*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

*REAL DECRETO 1468/1977, de 17 de junio.*

*La complejidad creciente y la judicialización de las tareas asignadas al cuerpo general de policía, entre las que predominan con acusada importancia las de prevención y asistenciales a la comunidad social a la que ha de servir, obliga, siguiendo el ejemplo de otros países, a aceptar en su seno, con plenitud de derechos y obligaciones, a la mujer, que con tanta efectividad ha sabido incorporarse en todos los campos de la sociedad.*

*Las magníficas experiencias recogidas al respecto con la colaboración prestada en algunos campos por funcionarias de los cuerpos auxiliares de la dirección general de seguridad, aconsejan abordar el problema de su incorporación a las tareas policiales, aprovechando así al máximo las especiales condiciones de que pueden hacer gala en el desarrollo de determinadas funciones.*

*Por todo lo expuesto, y en virtud de la autorización concedida por la disposición final tercera, dos, del real decreto-ley veintidós/mil novecientos setenta y siete, de treinta de marzo, de conformidad con el dictamen del consejo de estado, a propuesta del ministro de la gobernación, y previa deliberación del consejo de ministros en su reunión del día diecisiete de junio de mil novecientos setenta y siete, dispongo:*

*Artículo primero. -En lo sucesivo en las pruebas de selección para el ingreso en la escuela general de policía podrán ser admitidos candidatos femeninos, en igualdad de condiciones con los varones.*

*Artículo segundo. -En cada convocatoria de ingresos a la escuela general de policía se especificarán el número de vacantes que podrán ser cubiertas por aspirantes femeninos.*

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

*Se autoriza al ministro de la gobernación para que, en la primera convocatoria a ingreso en la escuela general de policía en que sean admitidos candidatos femeninos, establezca dispensa de los límites de edad establecidos para el ingreso y la aplicación para esta sola convocatoria de la disposición transitoria cuarta del reglamento orgánico de la policía gubernativa a aquellas funcionarias de los cuerpos especial administrativo y auxiliar de oficinas que en la actualidad prestan sus servicios en los grupos especiales y en el de orientación de toxicómanos.*

*LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*

*En el título I se determinan las medidas de sensibilización, prevención y detección e intervención en diferentes ámbitos. En el educativo se especifican las obligaciones del sistema para la transmisión de valores de respeto a la dignidad de las mujeres y a la igualdad entre hombres y mujeres. El objetivo fundamental de la educación es el de proporcionar una formación integral que les permita conformar su propia identidad, así como construir una concepción de la realidad que integre a la vez el conocimiento y valoración ética de la misma.*

*DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA MUJER Y DE LA CIUDADANA (redactada en 1789 por Olympe de Gouges para ser decretada por la Asamblea nacional francesa)*

## PREÁMBULO

*Las madres, hijas, hermanas, representantes de la nación, piden que se las constituya en asamblea nacional. Por considerar que la ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos de la mujer son las únicas causas de los males públicos y de la corrupción de 105 gobiernos, han resuelto exponer en una declaración solemne, los derechos naturales, inalienables y sagrados de la mujer a fin de que esta declaración, constantemente presente para todos los miembros del cuerpo social les recuerde sin cesar sus derechos y sus deberes, a fin de que los actos del poder de las mujeres y los*

*del poder de los hombres puedan ser, en todo instante, comparados con el objetivo de toda institución política y sean más respetados por ella, a fin de que las reclamaciones de las ciudadanas, fundadas a partir de ahora en principios simples e indiscutibles, se dirijan siempre al mantenimiento de la constitución, de las buenas costumbres y de la felicidad de todos. En consecuencia, el sexo superior tanto en belleza como en coraje, en los sufrimientos maternos, reconoce y declara, en presencia y bajo 105 auspicios del Ser supremo, los Derechos siguientes de la Mujer y de la Ciudadana.*

*ARTÍCULO PRIMERO: La mujer nace libre y permanece igual al hombre en derechos, Las distinciones sociales sólo pueden estar fundadas en la utilidad común.*

*ARTÍCULO SEGUNDO: El objetivo de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles de la Mujer y del Hombre; estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y, sobre todo, la resistencia a la opresión.*

*ARTÍCULO TERCERO: El principio de toda soberanía reside esencialmente en la Nación que no es más que la reunión de la Mujer y el Hombre: ningún cuerpo, ningún individuo, puede ejercer autoridad que no emane de ellos.*

*ARTÍCULO CUARTO: La libertad y la justicia consisten en devolver todo lo que pertenece a los otros; así, el ejercicio de los derechos naturales de la mujer sólo tiene por límites la tiranía perpetua que el hombre le opone; estos límites deben ser corregidos por las leyes de la naturaleza y de la razón.*

*ARTÍCULO QUINTO: Las leyes de la naturaleza y de la razón prohíben todas las acciones perjudiciales para la Sociedad: todo lo que no esté prohibido por estas leyes, prudentes y divinas, no puede ser impedido y nadie puede ser obligado a hacer lo que ellas no ordenan.*

*ARTÍCULO SEXTO: La ley debe ser la expresión de la voluntad general; todas las Ciudadanas <http://clio.rediris.es> empleos públicos, según sus capacidades y sin más distinción que la de sus virtudes y sus talentos.*

*ARTÍCULO SÉPTIMO: Ninguna mujer se halla eximida de ser acusada, detenida y encarcelada en los casos determinados por la Ley. Las mujeres obedecen como los hombres a esta Ley rigurosa.*



*ARTÍCULO OCTAVO: La Ley sólo debe establecer penas estricta y evidentemente necesarias y nadie puede ser castigado más que en virtud de una Ley establecida y promulgada anteriormente al delito y legalmente aplicada a las mujeres.*

*ARTÍCULO NOVENO: Sobre toda mujer que haya sido declarada culpable caerá todo el rigor de la Ley.*

*ARTÍCULO DÉCIMO: Nadie debe ser molestado por sus opiniones incluso fundamentales; la mujer tiene el derecho de subir al cadalso; debe tener también igualmente el de subir a la Tribuna con tal que sus manifestaciones no alteren el orden público establecido por la Ley.*

*ARTÍCULO DECIMOPRIMERO: La libre comunicación de los pensamientos y de las opiniones es uno de los derechos más preciosos de la mujer, puesto que esta libertad asegura la legitimidad de los padres con relación a los hijos. Toda ciudadana puede, pues, decir libremente, soy madre de un hijo que os pertenece sin que un prejuicio bárbaro la fuerce a disimular la verdad; con la salvedad de responder por el abuso de esta libertad en los casos determinados por la Ley.*

*ARTÍCULO DECIMOSEGUNDO: La garantía de los derechos de la mujer y de la ciudadana implica una utilidad mayor; esta garantía debe ser instituida para ventaja de todos y no para utilidad particular de aquellas a quienes es confiada.*

*ARTÍCULO DECIMOTERCERO: Para el mantenimiento de la fuerza pública y para los gastos de administración, las contribuciones de la mujer y del hombre son las mismas; ella participa en todas las prestaciones personales, en todas las tareas penosas, por lo tanto, debe participar en la distribución de los puestos, empleos, cargos, dignidades y otras actividades.*

*ARTÍCULO DECIMOCUARTO: Las Ciudadanas y Ciudadanos tienen el derecho de comprobar, por sí mismos o por medio de sus representantes, la necesidad de la contribución pública. Las Ciudadanas únicamente pueden aprobarla si se admite un reparto igual, no sólo en la fortuna sino también en la administración pública, y si determinan la cuota, la base tributaria, la recaudación y la duración del impuesto.*

*ARTÍCULO DECIMOQUINTO: La masa de las mujeres, agrupada con la de los hombres para la contribución, tiene el derecho de pedir cuentas de su administración a todo agente público.*

*ARTÍCULO DECIMOSEXTO: Toda sociedad en la que la garantía de los derechos no esté asegurada, ni la separación de los poderes determinada, no tiene constitución; la constitución es nula si la mayoría de los individuos que componen la Nación no ha cooperado en su redacción.*

*ARTÍCULO DECIMOSÉPTIMO: Las propiedades pertenecen a todos los sexos reunidos o separados; son, para cada uno, un derecho inviolable y sagrado; nadie puede ser privado de ella como verdadero patrimonio de la naturaleza a no ser que la necesidad pública, legalmente constatada, lo exija de manera evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización.*

## **EPÍLOGO.**

*Mujer, despierta; el rebato de la razón se hace oír en todo el universo; reconoce tus derechos. El potente imperio de la naturaleza ha dejado de estar rodeado de prejuicios, fanatismo, superstición y mentiras. La antorcha de la verdad ha disipado todas las nubes de la necedad y la usurpación. El hombre esclavo ha redoblado sus fuerzas y ha necesitado apelar a las tuyas para romper sus cadenas. Pero una vez en libertad, ha sido injusto con su compañera. ¡Oh, mujeres! ¡Mujeres! ¿Cuándo dejaréis de estar ciegas? ¿Qué ventajas habéis obtenido de la revolución? Un desprecio más marcado, un desdén más visible. [...] Cualesquiera sean los obstáculos que os opongan, podéis superarlos; os basta con desearlo.*

*Olimpia de Gouges, epílogo de la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana (FRANCIA, 1791).*